دهقان‌سفیدکوه، مرتضی؛ شعبانی، احمد؛ رجایی پور، سعید (۱۳۹۶). بررسی رابطهٔ تسهیم دانش با خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر. *پژوهش‌نامه کتابداری واطلاع‌رسانی*، ۷ (۲)، ۲۹۱-۲۷۳.

بررسی رابطهٔ تسهیم دانش با خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر

مرتضی دهقان سفیدکوه[۱]، احمد شعبانی[۲]، سعید رجایی پور[۳]

تاریخ دریافت: ۹۵/۹/۲۱ تاریخ پذیرش: ۹۶/۵/۲۱ DOI: 10.22067/riis.v7i2.60947

چکیده

مقدمه: اهمیت تسهیم دانش در کسب مزیت رقابتی و نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان بر کسی پوشیده نیست. هدف از این پژوهش بررسی رابطهٔ تسهیم دانش با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر است.

روش: این پژوهش ازنظر هدف، کاربردی و روش آن، توصیفی و از نوع هم‌بستگی است. جامعهٔ آماری این پژوهش کلیهٔ پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر، شاهین‌شهر، در سال ۱۳۹۵ است (۲۴۲ نفر). از این تعداد، با نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب مجتمع، دانشکده یا پژوهشکده، ۱۶۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، سه پرسش‌نامه است: پرسش‌نامهٔ محقق‌ساختهٔ جمعیت‌شناختی؛ پرسش‌نامهٔ محقق‌ساختهٔ تسهیم دانش مبتنی بر مدل دیکسون (۲۰ پرسش‌نامه) و نیز پرسش‌نامهٔ استاندارد خودکارآمدی شرر و مادوکس بود. در نهایت ۱۶۱ پرسش‌نامه پاسخ‌داده‌شده به‌صورت صحیح و کامل به دست پژوهشگر رسید. برای سنجش روایی از روایی صوری و برای سنجش پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی پرسش‌نامهٔ تسهیم دانش ۰/۸۹ و پرسش‌نامهٔ خودکارآمدی ۰/۸۲ به‌دست آمد.

یافته‌ها: بین تسهیم دانش و خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر رابطهٔ معناداری وجود دارد. این ارتباط برای همهٔ سازوکارهای تسهیم دانش یعنی انتقال ترتیبی، نزدیک، دور، کارشناسی و راهبردی صدق می‌کند. بیشترین ارتباط میان تسهیم دانش ترتیبی و خودکارآمدی و کمترین ارتباط نیز میان تسهیم دانش راهبردی و خودکارآمدی به‌دست آمد.

بحث و نتیجه‌گیری: باتوجه‌به تأیید رابطهٔ تسهیم دانش با خودکارآمدی، مدیران و مسئولان دانشگاه صنعتی مالک اشتر بهتر است نگرش و دیدگاه خود دربارهٔ تسهیم دانش را ارتقا دهند. همچنین به‌نقش و تأثیر تعامل تیمی افراد در گروه‌های پژوهشی با استفاده از تعریف پروژه‌های مشترک برای افراد، اهمیت بیشتری بدهند.

کلیدواژه‌ها: تسهیم دانش، خودکارآمدی، خودکارآمدی پژوهشگران، انتقال دانش، دانشگاه صنعتی مالک اشتر

---

۱. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی از دانشگاه صنعتی مالک اشتر (نویسنده مسئول)، Sefidkooh@gmail.com

۲. عضو هیئت علمی علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه اصفهان، shabania@edu.ui.ac.ir

۳. عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، s.rajaipour@edu.ui.ac.ir

مقدمه

دانش در محیط رقابتی و پیچیدهٔ امروزی به‌صورت روزافزونی به‌منبع اصلی مزیت رقابتی برای شرکت‌ها تبدیل‌شده است. مدیریت دانش گستره‌ای از مقوله‌های مدیریت از ایجاد یا کدگذاری دانش[1] تا استخراج و اشاعهٔ دانش[2] را در برمی‌گیرد. باوجوداین، صرف کدگذاری و ایجاد دانش لزوماً موجب بهبود عملکرد یا ایجاد ارزش نمی‌شود. ارزش زمانی ایجاد می‌شود که دانش از طریق سازمان به اشتراک گذاشته شود و درجایی به‌کار گرفته شود که نیاز است. بنابراین تسهیم و کاربرد دانش در خلق مزیت رقابتی برای سازمان‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار است (چن[3]، هوانگ[4]، ۲۰۰۷). بسیاری تسهیم دانش را پایهٔ مدیریت دانش می‌دانند، بنابراین در موفقیت برنامه‌های مدیریت دانش، ایجاد فرهنگ تسهیم دانش از اهمیت شایانی برخوردار است. استقرار چنین فرهنگی کار پیچیده‌ای است که از عوامل انسانی، اجتماعی، سازمانی و فناوری تأثیر می‌پذیرد (الکوردی[5]، قنیم[6]، الرباعی[7]، ۲۰۱۵). تسهیم دانش عبارت از تبادل دانش بین افراد، درون و بین گروه‌ها، واحدهای یک سازمان و سازمان‌ها به‌صورت جداگانه است. این تبادل ممکن است متمرکز یا غیرمتمرکز باشد؛ اما معمولاً هدفمندی آن ظشخص نیست (کینگ[8]، ۲۰۱۱).

باتوجه‌به اینکه در پژوهش حاضر به‌جای عوامل مؤثر بر تسهیم انتقال دانش، مکانیزم‌های انتقال دانش بررسی می‌شود و همچنین چون جامعهٔ آماری این پژوهش را تیم‌ها و گروه‌های مختلف تشکیل می‌دهند، از مدل دیکسون در مدل عملیاتی استفاده شده است. دیکسون (۲۰۰۰) برپایهٔ صریح یا ضمنی‌بودن دانش، ماهیت کار، درونی یا بیرونی‌بودن منبع دانش، پنج مکانیسم را از هم تمیز می‌دهد:

۱. انتقال ترتیبی[9]: در انتقال ترتیبی، گروه کاری را انجام می‌دهد و سپس همان گروه در موقعیت‌هایی جدید همان کار را انجام می‌دهد. در اینجا انتقال‌دهنده و گیرندهٔ دانش یکی هستند. انتقال ترتیبی راهی برای جلوگیری از تکرار خطاهای پرهزینه و افزایش سرعت و کیفیت است.

۲. انتقال نزدیک[10]: انتقال نزدیک به انتقال دانش از گروه ارائه‌کنندهٔ دانش به گروه دریافت‌کنندهٔ دانش اطلاق می‌شود که در حال انجام کاری مشابه در موقعیت‌هایی مشابه؛ اما در مکانی متفاوت است. کارها در

1. Knowledge coding
2. Knowledge dissemination
3. Chen
4. Huang
5. Al kurdi
6. Ghoneim
7. Al Roubaie
8 .King
9. Serial Transfer
10. Near Transfer

انتقال نزدیک اغلب شامل کارهای معمول و تکراری است که گروه بارها آن‌ها را انجام می‌دهد. انتقال نزدیک، دانش صریح را از مکانی‌به‌مکان دیگر انتقال می‌دهد.

۳. انتقال دور[۱]: در انتقال دور، دانش ضمنی از گروهی که دانش را در اختیار دارد، به تیم دریافت‌کنندهٔ آن دانش منتقل می‌شود. دانش انتقال‌یافته دانشی است که دربارهٔ کارهای غیرمعمول است. به‌طوری‌که در انتقال دور، افرادی که چنین دانش بسیار خاص، حیاتی و غیرمعمول را در اختیار دارند، صاحب قدرت و نفوذ هستند.

۴. انتقال کارشناسی[۲]: انتقال کارشناسی دربردارندهٔ انتقال دانش صریح درخصوص کاری است که معمولاً به‌ندرت انجام می‌شود. در انتقال کارشناسی مهارت لازم به‌صورت فرمول یا رویهٔ انجام کار است. مسئلهٔ مدنظر نباید تفسیر یا تعبیر شود؛ بلکه باید کاملاً شفاف بیان گردد.

۵. انتقال راهبردی[۳]: انتقال راهبردی انتقال دانش خیلی پیچیده است مانند چگونگی تولید یک محصول، کسب چیزی یا فرآیند انجام کاری از یک گروه‌به‌گروه دیگر در موقعیت زمانی و مکانی متفاوت. تفاوت انتقال راهبردی با انتقال دور در کاربرد دانش است. در انتقال راهبردی دانش منتقل‌شده بخش‌های بزرگی از سیستم را تحت تأثیر قرار می‌دهد. درحالی‌که در انتقال دور از نظر دامنهٔ شمول محدود بوده و تأثیر آن اغلب بر یک گروه یا یک واحد است (دیکسون، ۲۰۰۰).

نگرش افراد دربارهٔ خود می‌تواند نقش بسیار مهمی در انجام امور عملی داشته باشد. خودکارآمدی، قضاوت افراد دربارهٔ توانایی خود برای انجام رفتاری خاص است. این ویژگی، شاخصی مهم در روان‌شناسی اجتماعی است. خودکارآمدی به ارزیابی مهارت‌های واقعی شخص نمی‌پردازد؛ اما به خودبرآوردی از اعتقاد فرد درخصوص آنچه می‌تواند انجام دهد، اشاره دارد. خودکارآمدی با تأثیرگذاری بر انگیزه، اعتمادبه‌نفس و بهبود عملکرد، در فائق‌آمدن بر مشکلات و درنتیجه بر رفتار فرد اثر می‌گذارد (چن[۴]، چوانگ[۵]، چن[۶]، ۲۰۱۲). مفهوم خودکارآمدی ریشه در نظریهٔ شناختی‌اجتماعی بندورا[۷] دارد. این نظریه جامع‌ترین مدلی به‌شمار می‌آید که توصیف مفیدی از رفتار انسان ارائه می‌کند. در این نظریه رفتار انسان برآیندی از تعامل سه‌جانبهٔ میان عوامل محیطی، عوامل شخصی و عوامل رفتاری در نظر

1. Far Transfer
2. Expert Transfer
3. Strategic Transfer
4. Chen
5. Chuang
6. Chen
7. Bandura’s Social Cognitive Theory

گرفته می‌شود (لیچوار[1]، ۲۰۱۱). بندورا معتقد است، رفتار آدمی عمدتاً رفتاری خودنظم‌دهی است. آنچه انسان از تجربهٔ مستقیم و غیرمستقیم می‌آموزد، معیارهای عملکرد وی خواهد بود و پس از آنکه این معیارها آموخته شدند، پایه‌ای برای ارزشیابی شخصی فرد به‌شمار می‌آیند (بندورا، ۱۹۷۷). باور به خودکارآمدی، بر بسیاری از جنبه‌های زندگی مثل گزینش اهداف، تصمیم‌گیری، میزان تلاش، سطح استمراری و پایداری و رویارویی با مسائل چالش‌برانگیز تأثیر دارد (اثرزاده، بجانی، ملکی نیا، ۱۳۹۰). خودکارآمدی از پنج طریق می‌تواند بر یادگیری و عملکرد در محیطِ کار تأثیرگذار باشد:

۱. خودکارآمدی بر اهدافی تأثیر می‌گذارد که افراد برای خود انتخاب می‌کنند. باورهای خودکارآمدی بر سطح چالش‌برانگیزیِ اهدافی که افراد انتخاب می‌کنند و نیز میزان تعهد آنها به اهداف برگزیده مؤثر است.

۲. خودکارآمدی بر یادگیری و تلاش افراد تأثیر می‌گذارد.کارکنان به اندازهٔ باورهای خودکارآمدی یادگرفته، عمل نموده و به تلاش و کوشش اقدام می‌نمایند.

۳. خودکارآمدی موجب تداوم تلاش افراد در انجام کارهای سخت و جدید می‌شود. باورهای خودکارآمدی بر میزان اصرار کارکنان در مواجهه با انجام کارهای چالش‌برانگیز مؤثر است (بندورا، ۱۹۸۲).

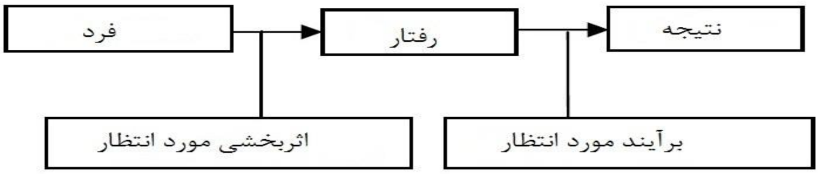
۴. خودکارآمدی بر میزان انعطاف‌پذیری کارکنان در مواجهه با موقعیت‌های نامطلوب تأثیرگذار است. باورهای خودکارآمدی بر چگونگی مواجهۀ کارمند با ناامیدی تأثیر می‌گذارد. افراد خودکارآمد، سریع‌تر از افرادی‌که سطح باور خودکارآمدی آنها پایین است، توان خود را در مواجهه با مشکلات باز می‌یابند.

۵. باورهای خودکارآمدی بر میزان استرس و اضطرابی تأثیرگذار است که افراد هنگام انجام کار تجربه می‌کنند. افراد با سطح پایین خودکارآمدی در مقایسه با افراد خودکارآمد، ممکن است واکنش همراه با استرس شدیدتری در برابر چالش‌ها از خود بروز دهند. این به‌نوعی می‌تواند بر عملکرد آنها و میزان استقامت آنها در برابر چالش‌ها تأثیرگذار باشد (پاخارس[2]، ۱۹۹۶).

درون‌مایهٔ نظریهٔ خودکارآمدی مشتمل بر دو بخش اصلی برآیند مورد انتظار[3] و اثربخشی مورد انتظار[4] است. برآیند مورد انتظار دربردارندهٔ انتظار فرد از نتیجهٔ انجام عمل است و اثربخشی مورد انتظار به

1. Lichvar
2 . Pajares
3 . Outcome expectancy
4 . Efficacy expectancy

داوری فرد دربارهٔ توانایی‌های خود برای سازماندهی و اجرای فعالیت‌هایی است که منجربه نتیجهٔ عمل می‌گردد. در شکل ۱ رابطهٔ انتظار برآیند و انتظار اثربخشی ترسیم شده است.



شکل ۱. رابطهٔ انتظار برآیند و انتظار اثربخشی (هو[1]،۲۰۱۰)

بدیهی است، زمانی‌که افراد حس کنند، مشارکت در فعالیت‌های تسهیم دانش برای آنها نفعی داشته و به توانایی خود برای دستیابی به آن منفعت باور داشته باشند، تصمیم و رفتار تسهیم دانش آنها بروز خواهد کرد.

اثر بخشی مورد انتظار در تسهیم دانش، به‌داوری فرد دربارهٔ توانایی او برای ارائهٔ دانش کارآمد در کمک به دیگران و نیز دست‌یافتن به نتیجهٔ ملموس یا غیرملموس اطلاق می‌شود. اثربخشی مورد انتظار بهتر می‌تواند موجب افزایش قصد و رفتار افراد در تسهیم دانش گردد. کنکیل هال[2] و همکارانش خودکارآمدی دانشی[3] را پیشنهاد کردند که می‌تواند موجب حل مسائل مربوط‌به کار، بهبود اثربخشی کار یا ایجاد تغییری در سازمان آنها گردد. آنها دریافتند، رابطهٔ مثبتی بین ذخایر الکترونیکی دانش استفاده‌شده به‌کمک افراد با خودکارآمدی دانشی آنها وجود دارد. سوفن لین[4] نشان می‌دهد، لذت کمک‌به دیگران و خودکارآمدی دانشی، با تمایل کارکنان به‌تسهیم دانش ارتباط قوی دارد. به‌بیان‌دیگر، کارکنانی که به توانایی خود برای تسهیم دانش مفید سازمانی باور دارند، انگیزهٔ قوی‌تری برای تسهیم دانش با همکاران خود دارند (هو، ۲۰۱۰).

میزان مشارکت افراد در تسهیم دانش می‌تواند متأثر از درک آنها از منافع بالقوه‌ای باشد که ممکن است کسب کنند. برای گذار از منافع بالقوه به عواید واقعی نیاز است تا قابلیت پردازش دانش افراد با یکدیگر ادغام گردد. فرآیندی که تسخیر دانش موجود، انتقال و توسعهٔ دانش در سایر موقعیت‌های مشابه، ترکیب دانش موجود و ایجاد دانش جدید را دربردارد. این فرآیند به‌کمک نوناکا[5] روش‌های خلق دانش

1. Hu
2. Kankanhalli
3. Knowledge self-efficacy
4. Hsiu-Fen Lin
5. Nonaka

تعریف شده است. خودکارآمدی خلق دانش[1] به‌عنوان باورهای افراد دربارهٔ این موضوعات تعریف شده است: قابلیت‌های افراد برای بیان ایده‌ها و تجارب و ترکیب دانش از منابع متفاوت و یادگیری از دیگران از طریق تجسم دانش صریح به‌صورت دانش ضمنی.

برای گیرندگان دانش، قابلیت‌های بهتر در خلق دانش، به افراد کمک می‌کند تا نفع بیشتری از تسهیم دانش ببرند. ازاین‌طریق، برآیند مورد انتظار می‌تواند افزایش یابد. بنابراین خودکارآمدیِ خلق دانش بر تسهیم دانش تأثیر دارد. باتوجه‌به اینکه سطح بالای خوکارآمدی دانش موجب افزایش برآیند مورد انتظار می‌گردد، توجه‌به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش را تقویت خواهد نمود (هو، ۲۰۱۰).

این پژوهش ارتباط تسهیم دانش با خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر را بررسی می‌کند که در دانشکده‌ها و مجتمع‌های مختلف به فعالیت پژوهشی و تحقیقاتی مشغول هستند. باتوجه‌به دانشی‌بودن نیروهایی که در دانشکده‌ها و مجتمع‌ها مشغول‌به خدمت هستند و نیز اهمیت پروژه‌هایی که به‌کمک آنها انجام می‌گیرد، توجه‌به مباحث مدیریت سرمایه‌های فکری و عوامل تأثیرگذار بر عملکرد پژوهشگران دانشگاه ضروری به‌نظر می‌رسد. هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطهٔ تسهیم دانش با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر است. اهداف فرعی پژوهش کنونی نیز تعیین رابطهٔ ابعاد تسهیم دانش یعنی تسهیم دانش ترتیبی، نزدیک، دور، کارشناسی و خبره با هرکدام از مؤلفه‌های خودکارآمدی است.

۱. چه رابطه‌ای بین تسهیم دانش با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر وجود دارد؟

۲. چه رابطه‌ای بین تسهیم دانش ترتیبی با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) وجود دارد؟

۳. چه رابطه‌ای بین تسهیم دانش نزدیک با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) وجود دارد؟

۴. چه رابطه‌ای بین تسهیم دانش دور با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) وجود دارد؟

1. Knowledge Creation Self-Efficaxy (KCSE)

۵. چه رابطه‌ای بین تسهیم دانش کارشناسی با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) وجود دارد؟

۶. چه رابطه‌ای بین تسهیم دانش راهبردی با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) وجود دارد؟

هادیزاده‌مقدم، قلیچ‌لی و محبی (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطهٔ تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات مالی: بانک رفاه کارگران» انجام دادند. آنها رابطهٔ تسهیم دانش و نوآوری را با استفاده از روش‌های تسهیم دانش براساس مدل دیکسون با استفاده از ابزار پرسش‌نامه در میان ۹۶ نفر از کارکنان بانک رفاه کارگران بررسی کردند. نتایج، رابطهٔ معنادار و مثبت میان تسهیم دانش و نوآوری را نشان داد. قلیچ‌لی و حکیمی‌تهرانی (۱۳۹۲) در پژوهش خود، درصدد آزمون و بررسی میزان رابطهٔ تسهیم دانش و کیفیت خدمات واحدهای سازمانی بانک پارسیان بودند. آنها افزون بر اینکه پنج بُعد تسهیم دانش ترتیبی، آشکار، پنهان، کارشناسی و راهبردی را بررسی کردند، کیفیت خدمات سازمانی را نیز در پنج بُعد مدنظر قرار دادند: عوامل ملموس؛ قابلیت اطمینان؛ پاسخ‌گویی؛ تضمین و همدلی. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین تسهیم دانش و کیفیت خدمات سازمانی این بانک رابطهٔ معناداری وجود دارد. نجاتی (۱۳۹۳) در پژوهش خود رابطهٔ بین مدیریت دانش و خودکارآمدی در دانشجویان تربیت‌بدنی دانشگاه تبریز بررسی کرد. نتایج نشان داد، بین مدیریت دانش و خودکارآمدی رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین در این پژوهش او دریافت که از بین ابعاد مدیریت دانش مؤلفه‌های تشخیص، تحصیل، تسهیم، به‌کارگیری و نگهداری دانش با خودکارآمدی رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد؛ ولی بین بعد توسعهٔ دانش با خودکارآمدی رابطهٔ معناداری وجود ندارد. از طرفی پژوهش او نشان داد، مؤلفه‌های تشخیص، تسهیم و نگهداری، دانش خودکارآمدی را پیش‌بینی می‌کنند.

پژوهش نصیری، خالدی و عباسیان (۱۳۹۳) بررسی تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد کارکنان بر اساس مدل نانسی دیکسون (موردمطالعه؛ شرکت توربوتک) بود. نتایج حاصل از آن نشان داد، تسهیم دانش و کلیهٔ سازوکارهای آن یعنی انتقال ترتیبی، انتقال نزدیک، انتقال دور، انتقال استراتژیک و انتقال خبره رابطهٔ مثبت و معناداری با عملکرد کارکنان دارد. همچنین انتقال ترتیبی و انتقال استراتژیک بر عملکرد کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد. کهنسال[1]، علیمرادی[2]، بهلول[3] (۲۰۱۳) تأثیر تسهیم دانش را بر عملکرد کارکنان در یک سازمان

1. Kohansal
2. Alimoradi
3. Bohloul

بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که رابطهٔ معنادار و مثبتی بین تسهیم دانش و عملکرد کارکنان وجود دارد. این رابطه تمام سازوکارهای تسهیم دانش یعنی انتقال ترتیبی، نزدیک، دور، کارشناسی و راهبردی را دربر دارد. مستر[1] (۲۰۱۳) رابطهٔ میان تسهیم دانش و رضایت شغلی و خودکارآمدی را در سازمان تحقیق و توسعهٔ کالیفرنیا بررسی کرد. نتایج مطالعه، رابطهٔ معنادار مثبتی را میان تسهیم دانش و رضایت شغلی مدرسان نشان داد یعنی با افزایش تسهیم دانش، رضایت شغلی افراد نیز افزایش می‌یابد و ارتباط معنادار مثبتی میان تسهیم دانش و خودکارآمدی نیز وجود دارد. طبق نتایج این پژوهش تأثیر تسهیم دانش بر خودکارآمدی حتی کمی بیشتر از تأثیر تسهیم دانش بر رضایت شغلی بوده است.

بررسی پیشینهٔ پژوهش نشان می‌دهد که پژوهش‌های بسیاری رابطه یا تأثیر تسهیم دانش را با متغیرهایی مانند عملکرد، بهبود کیفیت خدمات، خلاقیت و متغیرهای مشابه بررسی کردند.از این‌میان، پژوهش‌های کمتری رابطه یا تأثیر خودکارآمدی و تسهیم دانش را موضوع خود انتخاب کرده و فقط دو پژوهش نجاتی (۱۳۹۳) و مستر (۲۰۱۳) به ارتباط یا تأثیر تسهیم دانش یا مدیریت دانش با خوکارآمدی پرداخته‌اند. در هیچ‌کدام از پژوهش‌هایی که پژوهشگر موفق به دستیابی به آن‌ها شده از مدل دیکسون (۲۰۰۰) استفاده نشده و از این مدل در ارتباط تسهیم دانش با کیفیت خدمات یا عملکرد کارکنان استفاده شده است. لذا باهدف کشف ارتباط، سازوکارهای تسهیم دانش و نه تمایل‌به تسهیم دانش با خودکارآمدی این پژوهش انجام می‌گیرد.

روش‌شناسی

این پژوهش ازنظر هدف، کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع هم‌بستگی است. جامعهٔ آماری این پژوهش را کلیهٔ پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر در سال ۱۳۹۵ تشکیل می‌دهد. پژوهشگر در دانشگاه صنعتی مالک اشتر به کارمندانی اطلاق می‌شود که پست سازمانی دستیار پژوهشی، پژوهش‌یار، پژوهشگر و نیز اعضای هیئت علمی با رتبه‌های مربی، استادیار، دانشیار و استاد دارند. با این‌تعریف، در دانشگاه صنعتی مالک اشتر، شاهین‌شهر، ۲۴۲ نفر به‌عنوان پژوهشگر به‌خدمت مشغول هستند (N=۲۴۲). برای دستیابی به یک نمونه از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای[2] برحسب مجتمع یا دانشکده یا پژوهشکده‌ای استفاده شد که افراد جامعهٔ پژوهش کنونی در آن مشغول به خدمت بودند. با استفاده از فرمول کوکران ۱۴۹ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد. باتوجه‌به اینکه جامعهٔ پژوهش در دسترس بسیار بود، پژوهشگر بر آن شد تا با هدف دستیابی به نتایج دقیق‌تر، حجم نمونه را به ۱۶۵ افزایش دهد. براین‌اساس، ۱۶۵ پرسش‌نامه بین نمونهٔ انتخاب‌شده توزیع گردید. از این

1.Master
2. Random Stratified Sampling

تعداد، ۱۶۱ پرسش‌نامهٔ پذیرفتنی به‌دست پژوهشگر رسید. برای جمع‌آوری اطلاعات و حصول نتایج مدنظر از سه پرسش‌نامه استفاده شد: پرسش‌نامهٔ محقق‌ساختهٔ جمعیت‌شناختی، پرسش‌نامهٔ محقق‌ساختهٔ بیست سؤالیِ تسهیم دانش مبتنی‌بر مدل دیکسون (۲۰۰۰) و پرسش‌نامهٔ استاندارد خودکارآمدی عمومی (شرر[1]، مادوکس[2]، ۱۹۸۲) که ۱۷ گویه دارد. از این‌میان، پرسش‌نامهٔ محقق‌ساختهٔ تسهیم دانش مبتنی‌بر مدل دیکسون (۲۰۰۰)، با بررسی سایر پژوهش‌هایی که از این مدل استفاده نموده‌اند (نصیری، خالدی، عباسی،۱۳۹۳؛ قلیج لی، حکیمی تهرانی، ۱۳۹۲؛ هادیزاده، قلیچ لی، محبی، ۱۳۹۱) همراه ایجاد تغییراتی متناسب با جامعهٔ پژوهش تدوین گردید. شرر و مادوکس بدون مشخص‌کردن عوامل و گویه‌های آن معتقدند، این مقیاس سه جنبه از رفتار یعنی میل‌به آغازگری رفتار، میل‌به گسترش تلاش برای تکمیل رفتار و مقاومت در رویارویی با موانع را اندازه‌گیری می‌کند. پاسخ به پرسش‌ها براساس طیف پنج ارزشی لیکرت طراحی شد. جهت سنجش روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها از نظرهای پنج نفر از استادان و متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی در دانشگاه اصفهان استفاده شد که ضمن ویرایش و بازسازی، از نظر انطباق سؤال‌های پرسش‌نامه با موضوع و اهداف پژوهش، روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها سنجش و تأیید شد. برای مشخص‌نمودن پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ[3] استفاده گردید که نتایج این ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ها را تأیید کرد.

جدول ۱. میزان ضرایب آلفای کرونباخ برای هر یک از مؤلفه‌ها

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
تسهیم دانش (به طور کلی)	۰/۸۹
تسهیم دانش ترتیبی	۰/۹۲
تسهیم دانش نزدیک	۰/۸۸
تسهیم دانش دور	۰/۹۰
تسهیم دانش کارشناسی	۰/۸۵
تسهیم دانش راهبردی	۰/۸۱
خودکارآمدی عمومی	۰/۸۲
میل‌به آغازگری رفتار	۰/۸۶
میل‌به گسترش تلاش برای تکمیل رفتار	۰/۹۲
مقاومت در رویارویی با موانع	۰/۸۵

1. Sherer
2. Maddux
3. Cronbach’s coefficient alpha

نتایج ضریب آلفای کرونباخ برای هریک از مؤلفه‌ها در جدول ۱ آمده است. در این پژوهش، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای تحلیل آماری، نرم‌افزار آماری اس‌پی‌اس‌اس[1] نسخه ۲۲ به کار گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

بررسی یافته‌های جمعیت‌شناختی پژوهش نشان داد، بیشترین فراوانی برحسب سن مربوط‌به گروه سنی ۳۶تا۴۰سال (۲۹/۸درصد) و کمترین فروانی (۸/۱درصد) مربوط‌به گروه سنی ۵۱ سال و بیشتر است.

جدول ۲. توزیع جامعه آماری بر حسب محل کار، جنسیت، تحصیلات، نوع همکاری و وضعیت استخدامی

سطوح متغیر	فراوانی	جنسیت		تحصیلات		نوع همکاری		وضعیت استخدامی		
		زن	مرد	ارشد	دکتری	محقق	هیئت‌علمی	رسمی	قراردادی	پروژه‌ای
مجتمع دانشگاهی علوم کاربردی	۳۰	۶	۲۴	۱۲	۱۸	۱۶	۱۴	۲۴	۳	۳
مجتمع دانشگاهی مکانیک و هوافضا	۱۸	۲	۱۶	۱۲	۶	۱۵	۳	۱۱	۶	۱
مجتمع دانشگاهی علوم و فناوری زیر دریا	۳۰	۲	۲۸	۲۵	۵	۲۴	۶	۱۴	۱۲	۴
دانشکده مهندسی برق و اویونیک	۱۵	۰	۱۵	۱۲	۳	۸	۷	۷	۳	۵
دانشکده مهندسی مواد	۲۱	۰	۲۱	۷	۱۴	۱۱	۱۰	۱۳	۷	۱
دانشکده مهندسی صنایع	۱۶	۱	۱۵	۷	۹	۷	۹	۱۲	۲	۲
پژوهشکده الکتروسرام و فناوری‌های راداری	۱۴	۰	۱۴	۷	۷	۱۲	۲	۶	۳	۵
پژوهشکده علوم و فناوری اپتیک و لیزر	۱۷	۱	۱۴	۱۱	۶	۱۴	۳	۱۱	۵	۱
جمع	۱۶۱	۱۲	۱۴۹	۹۳	۶۸	۱۰۷	۵۴	۹۸	۴۱	۲۲

اطلاعات جدول ۲ نشان می‌دهد، ۱۴۹نفر از پژوهشگران را مرد و ۱۲نفر را زن تشکیل می‌دهند. ازاین‌میان، ۹۳نفر از پژوهشگران مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۶۸نفر دکتری دارند. از نظر سابقهٔ خدمت، بیشترین فراوانی (۲۳/۵درصد) مربوط‌به پژوهشگرانی با سابقهٔ خدمتِ کمتر از ۵ سال و کمترین

1. SPSS

فراوانی (۶/۸درصد) مربوط‌به پژوهشگرانی با سابقهٔ خدمت ۲۶سال و بیشتر هستند. مجتمع دانشگاهی علوم کاربردی و مجتمع دانشگاهی علوم و فناوری زیردریا هرکدام با ۳۰نفر بیشترین تعداد پژوهشگر و پژوهشکدهٔ الکتروسرام و فناوری‌های راداری با ۱۴نفر کمترین تعداد پژوهشگر را در اختیار دارد. همچنین اطلاعات این جدول نشان می‌دهد، ۹۸نفر از پژوهشگران رسمی، ۴۱نفر پیمانی و ۲۲نفر نیز به‌صورت پروژه‌ای مشغول به خدمت هستند. پژوهشگرانی که پست سازمانی محقق دارند ۱۰۷نفر و پژوهشگران با پست سازمانی هیئت علمی ۵۴نفر، نمونهٔ پژوهش را تشکیل می‌دهند. در ادامه، هر یک از سؤالات پژوهش از نظر آماری تحلیل‌شده و نتایج آن در قالب جداول ارائه می‌شود.

سوال اول پژوهش: چه رابطه‌ای بین تسهیم دانش با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر وجود دارد؟

جدول ۳. یافته‌های آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین تسهیم دانش با مؤلفه‌های خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر

متغیرها	میل به آغازگری رفتار		میل به گسترش تلاش برای تکمیل رفتار		مقاومت در رویارویی با موانع	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value
تسهیم دانش	۰/۵۱۴	۰/۰۰۱	۰/۴۴۲	۰/۰۰۱	۰/۲۷۳	۰/۰۰۱

برای تعیین رابطهٔ بین تسهیم دانش و خودکارآمدی یعنی میل‌به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع، از ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شد. مطابق با نتایج آزمون در جدول ۳، ضریب هم‌بستگی پیرسون که بیانگر میزان احتمال به‌دست‌آمده برای میل‌به آغازگری رفتار است، ۰/۰۰۱ بوده که از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچک‌تر است. بنابراین باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۵۴۱) می‌توان پذیرفت که بین تسهیم دانش با میل‌به آغازگری رفتار در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر رابطهٔ معنادار مثبت وجود دارد. در ارتباط تسهیم دانش با مؤلفهٔ تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، میزان احتمال به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۰۱ است و باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۴۴۲) می‌توان ادعا نمود که بین تسهیم دانش با تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار نیز رابطهٔ معنادار مثبت وجود دارد. دربارهٔ آخرین مؤلفه یعنی مقاومت در رویارویی با موانع نیز میزان احتمال به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۰۱ بود و باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۲۷۳) می‌توان پذیرفت که بین تسهیم دانش با مقاومت در رویارویی با موانع رابطهٔ معنادار مثبت وجود دارد.

سوال دوم پژوهش: چه رابطه‌ای بین تسهیم دانش ترتیبی با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) وجود دارد؟

جدول ٤. یافته‌های آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون بین تسهیم دانش ترتیبی با مؤلفه‌های خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر

متغیرها	میل به آغازگری رفتار		میل به گسترش تلاش برای تکمیل رفتار		مقاومت در رویارویی با موانع	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value
تسهیم دانش ترتیبی	۰/۶۴۴	۰/۰۰۱	۰/۵۹۶	۰/۰۰۱	۰/۲۶۰	۰/۰۰۱

برای تعیین رابطۀ بین تسهیم دانش ترتیبی و خودکارآمدی یعنی میل‌به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع، از ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شد. مطابق‌با نتایج آزمون در جدول ۴، ضریب هم‌بستگی پیرسون، میزان احتمال به‌دست‌آمده برای میل‌به آغازگری رفتار، برابر با ۰/۰۰۱ بوده که از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچک‌تر است. بنابراین باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۶۴۴) می‌توان پذیرفت که بین تسهیم دانش ترتیبی با میل‌به آغازگری رفتار در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر رابطۀ معنادار مثبت وجود دارد. دربارۀ ارتباط تسهیم دانش با مؤلفۀ تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار نیز میزان احتمال به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۰۱ بود و باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۵۹۶) این ادعا که بین تسهیم دانش ترتیبی با تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار نیز رابطۀ معنادار مثبت وجود دارد، پذیرفتنی است. دربارۀ آخرین مؤلفه یعنی مقاومت در رویارویی با موانع نیز میزان احتمال به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۰۱ به‌دست آمد. باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۲۶۰) در مقایسه با دو مؤلفه قبلی، خودکارآمدیِ عدد میزان هم‌بستگی کمتر است؛ ولی می‌توان پذیرفت که بین تسهیم دانش ترتیبی با مقاومت در رویارویی با موانع نیز رابطۀ معنادار مثبتی وجود دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد بیشترین ارتباط مربوط‌به ارتباط تسهیم دانش ترتیبی با میل‌به آغازگری رفتار است.

سومین سوال پژوهش: چه رابطه‌ای بین تسهیم دانش نزدیک با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) وجود دارد؟

جدول ۵. یافته‌های آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون بین تسهیم دانش نزدیک با مؤلفه‌های خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر

متغیرها	میل به آغازگری رفتار		میل به گسترش تلاش برای تکمیل رفتار		مقاومت در رویارویی با موانع	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value
تسهیم دانش نزدیک	۰/۲۱۶	۰/۰۰۱	۰/۲۲۶	۰/۰۰۱	۰/۵۰۰	۰/۰۰۱

طبق نتایج آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون که در جدول ۵ آمده است، میزان احتمال به‌دست‌آمده برای میل‌به آغازگری رفتار برابر با ۰/۰۰۱ بوده که از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچک‌تر است. بنابراین باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۲۱۶) می‌توان پذیرفت که بین تسهیم دانش نزدیک با میل‌به آغازگری رفتار در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر رابطۀ معنادار مثبت وجود دارد. دربارۀ مؤلفۀ تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار نیز میزان احتمال به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۰۱ بود و باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۲۲۶) می‌توان پذیرفت که بین تسهیم دانش نزدیک با تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار نیز رابطۀ معنادار مثبت وجود دارد. البته باتوجه‌به مقادیر هم‌بستگی به‌دست‌آمده، میزان این رابطه در سطح ضعیفی است. دربارۀ آخرین مؤلفه یعنی مقاومت در رویارویی با موانع نیز میزان احتمال به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۰۱ بوده و باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۵۰۰) پذیرفتنی است. این نتیجه نشان می‌دهد که بین تسهیم دانش نزدیک با مقاومت در رویارویی با موانع، رابطۀ معنادار مثبتی وجود دارد.

چهارمین سوال پژوهش: چه رابطه‌ای بین تسهیم دانش دور با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) وجود دارد؟

جدول ٦. یافته‌های آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون بین تسهیم دانش دور با مؤلفه‌های خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر

متغیرها	میل به آغازگری رفتار		میل به گسترش تلاش برای تکمیل رفتار		مقاومت در رویارویی با موانع	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value
تسهیم دانش دور	۰/۲۶۷	۰/۰۰۱	۰/۳۱۲	۰/۰۰۱	۰/۳۰۲	۰/۰۰۱

نتایج آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون برای تعیین رابطۀ تسهیم دانش دور با خودکارآمدی یعنی میل‌به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع، در جدول ۶ آمده است. باتوجه‌به این نتایج، میزان احتمال به‌دست‌آمده برای میل‌به آغازگری رفتار برابر با ۰/۰۰۱ بوده که از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچک‌تر است. بنابراین باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۲۶۷) می‌توان پذیرفت که بین تسهیم دانش دور با میل‌به آغازگری رفتار در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر

رابطهٔ معنادار مثبت وجود دارد. دربارهٔ مؤلفهٔ تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار نیز میزان احتمال به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۰۱ بود و باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۳۱۲) می‌توان پذیرفت که بین تسهیم دانش دور با تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار نیز رابطهٔ معنادار مثبت وجود دارد. دربارهٔ مؤلفهٔ مقاومت در رویارویی با موانع نیز میزان احتمال به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۰۱ بوده و باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۳۰۲) می‌توان ادعا نمود که بین تسهیم دانش دور با مقاومت در رویارویی با موانع رابطهٔ معنادار مثبتی وجود دارد که البته باتوجه‌به میزان هم‌بستگی به‌دست‌آمده از نتیجهٔ آزمون، رابطهٔ تسهیم دانش دور با هر سه مؤلفهٔ خودکارآمدی، ضعیف ارزیابی می‌گردد.

پنجمین سوال پژوهش: چه رابطه‌ای بین تسهیم دانش کارشناسی با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) وجود دارد؟

جدول ۷. یافته‌های آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون بین تسهیم دانش کارشناسی با مؤلفه‌های خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر

متغیرها	میل به آغازگری رفتار		میل به گسترش تلاش برای تکمیل رفتار		مقاومت در رویارویی با موانع	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value
تسهیم دانش کارشناسی	۰/۲۰۵	۰/۰۰۱	۰/۲۲۷	۰/۰۰۱	۰/۲۰۱	۰/۰۰۱

در جدول ۷، نتایج آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون برای تعیین رابطهٔ تسهیم دانش کارشناسی با خودکارآمدی یعنی میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع نشان می‌دهد که میزان احتمال به‌دست‌آمده برای میل‌به آغازگری رفتار برابر با ۰/۰۰۱ بوده که از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچک‌تر است. بنابراین باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۲۰۵) می‌توان پذیرفت که بین تسهیم دانش کارشناسی با میل‌به آغازگری رفتار در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر رابطهٔ معنادار مثبت وجود دارد. دربارهٔ مؤلفهٔ تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار نیز میزان احتمال به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۰۱ بود و باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۲۲۷) می‌توان پذیرفت که بین تسهیم دانش کارشناسی با تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار نیز رابطهٔ معنادار مثبت وجود دارد. دربارهٔ مؤلفهٔ مقاومت در رویارویی با موانع نیز میزان احتمال به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۱۱ بود و باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۲۰۱) می‌توان ادعا کرد که بین تسهیم دانش کارشناسی با مقاومت در رویارویی با موانع رابطهٔ معنادار مثبتی وجود دارد. از میزان هم‌بستگی استنباط می‌شود که بین تسهیم دانش کارشناسی نیز با خودکارآمدی و مؤلفه‌های آن رابطهٔ ضعیفی وجود دارد.

ششمین سوال پژوهش: چه رابطه‌ای بین تسهیم دانش راهبردی با خودکارآمدی (میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع) وجود دارد؟

جدول ۸. یافته‌های آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون بین تسهیم دانش راهبردی با مؤلفه‌های خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر

متغیرها	میل به آغازگری رفتار		میل به گسترش تلاش برای تکمیل رفتار		مقاومت در رویارویی با موانع	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value
تسهیم دانش راهبردی	۰/۱۷۴	۰/۰۰۱	۰/۱۷۵	۰/۰۰۱	۰/۲۱۷	۰/۰۰۱

برای تعیین رابطۀ بین تسهیم دانش راهبردی و خودکارآمدی یعنی میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع، از ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شد. مطابق با نتایج آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون که در جدول ۸ آمده است، میزان احتمال به‌دست‌آمده برای میل‌به آغازگری رفتار برابر با ۰/۰۲۸ بوده که از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچک‌تر است. بنابراین باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۱۷۴) می‌توان پذیرفت که بین تسهیم دانش راهبردی با میل‌به آغازگری رفتار در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر رابطۀ معنادار مثبت وجود دارد. دربارۀ مؤلفۀ تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار نیز میزان احتمال به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۲۵ بود و باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۱۷۵) می‌توان پذیرفت که بین تسهیم دانش راهبردی با تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار نیز رابطۀ معنادار مثبت وجود دارد. دربارۀ آخرین مؤلفه یعنی مقاومت در رویارویی با موانع نیز میزان احتمال به‌دست‌آمده برابر با ۰/۰۰۶ بوده و باتوجه‌به میزان هم‌بستگی (r=۰/۲۱۷) می‌توان نتیجه گرفت که بین تسهیم دانش راهبردی با مقاومت در رویارویی با موانع رابطۀ معنادار مثبتی وجود دارد. میزان هم‌بستگی نشان‌دهندۀ رابطۀ خیلی ضعیف تسهیم دانش راهبردی با خودکارآمدی است.

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد، بین تسهیم دانش و خودکارآمدی یعنی میل‌به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع، رابطۀ مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد، بین مدیریت دانش و خودکارآمدی رابطۀ مثبت و معنادار وجود دارد. مؤلفه‌های تشخیص، تسهیم و نگهداری دانش قادرند خودکارآمدی را پیش‌بینی کنند، با تحقیق نجاتی (۱۳۹۳) همسو است. افزون‌براین، نتایج به‌دست آمده با نتایج پژوهش مستر (۲۰۱۳) که نشان داد، تسهیم دانش بر خودکارآمدی تأثیر معنادار و مثبت دارد، همسو است. بدیهی است که تسهیم دانش منجربه خلق دانش جدید و به‌دنبال آن افزایش دانش فرد می‌گردد. افزایش دانش می‌تواند، موجب تقویت باور

فرد دربارهٔ توانایی‌های خود برای انجام کارها گردد. از سوی دیگر، تسهیم دانش موجب می‌گردد تا فرد به‌خاطر دانشی که کسب نموده است، کارها را با موفقیت بیشتری به‌سرانجام برساند. ازاین‌رو، تسهیم دانش در یک ارتباط دوسویه یعنی از طریق ارتقای باور فرد دربارهٔ توانایی وی برای انجام امور و نیز از طریق تأثیری که در انجام موفقیت‌آمیز کارها دارد، موجب افزایش خودکارآمدی می‌شود. مطابق با نتایج آزمون، بیشترین ارتباط تسهیم دانش با میل‌به آغازگری رفتار است. منطقی به‌نظر می‌رسد که دانش افزایش‌یافته در نتیجهٔ تسهیم دانش با تقویت اعتمادبه‌نفس موجب می‌شود تا فرد تمایل بیشتری به آغاز رفتار داشته باشد.

نتایج همچنین حاکی از آن است که بین تسهیم دانش ترتیبی با خودکارآمدی یعنی میل‌به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع، رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهشگر موفق نشد، پژوهشی بیابد که رابطهٔ مؤلفه‌های تسهیم دانش از نظر دیکسون را با خودکارآمدی و مؤلفه‌های آن سنجیده باشد و نتایج آن را مقایسه نماید. باوجوداین، تسهیم دانش و مؤلفه‌های آن از طریق بهبود عملکرد می‌تواند موجب افزایش خودکارآمدی گردد؛ چون کلیهٔ مؤلفه‌های تسهیم دانش باعث بهبود عملکردهای موفق می‌گردند و طبق نظر بندورا، تجارب موفقیت‌آمیز عملکرد، مهم‌ترین عامل تقویت خودکارآمدی است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های نصیری، خالدی و عباسیان (۱۳۹۳) و کهنسال، علیمرادی، بهلول (۲۰۱۳) همسو است که نشان دادند بین تسهیم دانش ترتیبی و عملکرد کارکنان رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد. مقایسهٔ میزان هم‌بستگی هریک از مؤلفه‌های تسهیم دانش با خودکارآمدی، نشان می‌دهد که میزان ضریب هم‌بستگی تسهیم دانش ترتیبی در مقایسه با سایر مؤلفه‌های تسهیم دانش بیشتر است. این ممکن است، از تأکید این مؤلفه بر جنبه‌های فردی و استفادهٔ افراد از دانش خود در سایر پروژه‌ها و همچنین نتیجه یا همان برآیند مورد انتظار ناشی شود که افراد از تسهیم دانش در عملکرد خود به‌طور مستقیم دریافت می‌کنند.

دیگر نتیجهٔ حاصل از پژوهش، کشف رابطهٔ مثبت و معنادار تسهیم دانش نزدیک با خودکارآمدی یعنی میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع است. دلیل منطقی که ممکن است بتوان برای نکتهٔ اشاره‌شده بیان کرد، میزان هم‌بستگی تسهیم دانش نزدیک با مؤلفهٔ مقاومت در رویارویی با موانع بیشتر است (جدول ۳). دلیل آن ممکن است این باشد که در تسهیم دانش نزدیک کارها معمول و رویه‌ای است؛ گروه بارها آن را انجام داده و در اثر تکرار مشکلات احتمالی برطرف‌شده و موانع کمتری برای رویارویی وجود دارد.

نتایج همچنین نشان داد، تسهیم دانش دور نیز با خودکارآمدی یعنی میل‌به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع، رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد. باتوجه‌به عدد نشان‌دهندهٔ میزان هم‌بستگی، این رابطه ضعیف ارزیابی می‌گردد (جدول ۴). انتقال دور به انتقال دانش ضمنی از گروه دارندهٔ دانش به تیمی می‌پردازد که دانش مربوطه را دریافت می‌کند. در انتقال دور افرادی که دانش و اطلاعات بسیار خاص و حیاتی را در اختیار دارند صاحب قدرت و نفوذ هستند. می‌توان دلیل چنین ضعفی در رابطهٔ تسهیم دانش دور با مؤلفه‌های خودکارآمدی را به تخصصی‌بودن دانش، شمار کم افراد درگیر در تسهیم دانش و غیرمعمول‌بودن کارها و ضمنی‌بودن دانش منتقل‌شده ارتباط داد.

نتایج پژوهش رابطهٔ مثبت؛ ولی ضعیف تسهیم دانش کارشناسی با خودکارآمدی یعنی میل به آغازگری رفتار، تمایل‌به تلاش درجهت تکمیل رفتار، مقاومت در رویارویی با موانع را نشان می‌دهد. انتقال کارشناسی، تسهیم دانش صریح و اغلب بسیار فنی را تسهیل کرده و این امکان را برای سازمان به‌وجود می‌آورد که از متخصصان فنی کمی که در اختیار دارد، استفادهٔ بهتری ببرد. برای پاسخ‌گویی به سؤالات فنی در سازمان دو راهکار وجود دارد. نخست اینکه گروه دریافت‌کننده می‌تواند سؤال را به همکارانی اطلاع‌رسانی کند که احتمال می‌رود جواب را بدانند. دیگر اینکه با استفاده از عملکرد صفحات زرد[1]، فهرستی از افراد متخصص در هریک تهیه نماید؛ اما در این‌صورت، احتمال دانستن پاسخ سؤالات وجود دارد. ماهیت تسهیم دانش کارشناسی با دانش و تخصص هر فرد ارتباط دارد و به‌طور منطقی این بعد از تسهیم دانش می‌بایست، رابطهٔ قوی‌تری با خودکارآمدی داشته باشد. شاید بتوان دلیل ضعیف‌بودن ارتباط تسهیم دانش کارشناسی با خودکارآمدی را در ضعف کانال‌های ارتباطی افراد با یکدیگر و ضعیف‌بودن تبادل تیمی اعضای گروه‌های پژوهشی جست‌وجو کرد.

طبق نتایج آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون که در جدول ۶ آمد، تسهیم دانش راهبردی با تمام مؤلفه‌های خودکارآمدی رابطهٔ معنادار مثبت دارد. باتوجه‌به میزان هم‌بستگی به‌دست‌آمده از نتیجهٔ آزمون، میزان هم‌بستگی نشان‌دهندهٔ رابطهٔ ضعیف تسهیم دانش راهبردی با خودکارآمدی است. انتقال راهبردی، انتقال دانش خیلی پیچیده است مانند چگونگی تولید یک محصول، کسب مورد یا فرآیندی از یک گروه‌به‌گروه دیگر در موقعیت‌های زمانی و مکانی متفاوت است. بنابراین دلیل این رابطهٔ ضعیف را می‌توان در پیچیدگی دانش انتقال‌یافته و انتقال در کارهای استراتژیک دانست که کمتر انجام می‌شود.

1. Yellow pages

در پایان باتوجه‌به اینکه رابطهٔ تسهیم دانش با خودکارآمدی در این پژوهش تأیید شد، شایسته است مدیران و مسئولان دانشگاه صنعتی مالک اشتر نگرش و دیدگاه خود دربارهٔ نقش و جایگاه دانش و تسهیم آن در سازمان را ارتقا داده و به‌طور جدی درجهت ایجاد فرصت‌های انتقال دانش و مهارت‌های شغلی در سازمان خود برنامه‌ریزی و فرهنگ‌سازی نمایند. همچنین پیشنهاد می‌گردد، جهت تقویت تسهیم دانش نزدیک، ارتباط بین دانشکده‌ها و مجتمع‌ها تقویت شود. حتی پروژه‌هایی به‌صورت مشترک بین مجتمع‌ها و دانشکده‌ها انجام شود تا احساس تفاوت در محل کار پژوهشگران باعث نگردد که افراد از اقدام به تسهیم دانش خود با یکدیگر صرف‌نظر کنند. بهتر است تا هر مجتمع یا دانشکده فهرستی از افراد با مهارت یا دانش شاخصی که در اختیار دارند تهیه کند؛ به‌نحوی‌که همهٔ افراد از دانش و تخصص یکدیگر اطلاع داشته باشند. تسهیم دانش ترتیبی بیشترین ارتباط را باخودکارآمدی دارد. تسهیم ترتیبی بر استفادهٔ افراد از دانش خود در پروژه‌های مشابه تأکید دارد. مطابق با نتیجه‌گیری صورت‌گرفته از پژوهش حاضر، نتیجه یا برآیندی که پژوهشگران از انجام کارها به‌طور مستقیم دریافت می‌کنند، عامل بیشترین ارتباط تسهیم دانش ترتیبی با خودکارآمدی می‌تواند باشد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد، درجهت حصول به بیشترین نتیجه و برآیند از انجام کارها، به‌تخصص و مهارت افراد اهمیت و دقت بیشتری شود تا اطمینان بیشتری از حصول نتیجه و برآیند مطلوب برای افراد حاصل گردد.کمترین ارتباط میان مؤلفه‌های تسهیم دانش با خودکارآمدی مربوط‌به ارتباط تسهیم دانش راهبردی با خودکارآمدی است. پیشنهاد می‌شود، برای بهبود این ارتباط، افراد در جریان فعالیت‌های پیچیده و راهبردی قرار گیرند و در آن مشارکت داشته باشند که در مجتمع یا دانشکده صورت می‌گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود، جلسات رسمی برای اطلاع‌رسانی و کسب نظرات سایر افراد برگزار گردد. افراد نیز بدانند آنچه صورت می‌گیرد، چه منافع احتمالی برای آنها خواهد داشت. بیشتر پژوهش‌هایی که درخصوص تسهیم دانش صورت گرفته است، بیشتر بر تسهیم دانش تأکید داشتند تا سازوکارهای آن. برای اینکه نتایج این پژوهش‌ها بیشتر کاربردی باشد، پیشنهاد می‌گردد تا پژوهش‌های بیشتری درخصوص سازوکارهای تسهیم دانش صورت پذیرد. همچنین باتوجه‌به اهمیت بسیاری که تبادل تیمی در فرآیند تسهیم دانش میان اعضای تیم‌ها، درون تیم و اعضای سایر تیم‌های کاری دارد، توجه‌به تبادل تیمی و تأثیر آن در فرآیند تسهیم دانش در پژوهش‌های آتی ضروری به‌نظر می‌رسد.

فهرست منابع

اثرزاده، رضا، بجانی، حسین و ملکی نیا، عماد. (۱۳۹۰). بررسی خودکارآمدی نیروی انسانی در سازمان‌ها و ارائه الگوی مفهومی برای سنجش آن. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۶(۳)، ۹۵-۱۱۷.

قلیچ‌لی، بهروز، حکیمی‌تهرانی، دل‌آرام. (۱۳۹۲). تسهیم دانش و کیفیت خدمات واحدهای سازمانی (مورد مطالعه: بانک پارسیان). *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، (۱۳)،۸۵-۱۰۶.

نصیری، بهروز، خالدی، هیوا و عباسیان، عبدالحسین. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد کارکنان بر اساس مدل نانسی دیکسون (موردمطالعه؛ شرکت توربوتک). در *مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن بیست و یکم*. تهران، مردادماه ۱۳۹۳، مرکز همایش‌های بین‌المللی صداوسیما.

نجاتی، یاشار. (۱۳۹۳). *بررسی رابطهٔ بین مدیریت دانش و خودکارآمدی در دانشجویان تربیت‌بدنی دانشگاه تبریز*. (پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد). دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تبریز.

هادیزاده‌مقدم، اکرم، قلیچ‌لی، بهروز و محبی، پروین. (۱۳۹۲). بررسی رابطهٔ بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات مالی: بانک رفاه کارگران. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۷(۱)، ۱۸۸-۲۰۷.

Al Kurdi, O. F. A., Ghoneim, A., & Al Roubaie, A. (2015). Knowledge sharing culture in higher education: Critical. In *Higher Education in the Twenty-First Century II*. doi: 10.13140/2.1.2056.7043

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. United States: Prentice Hall.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American* psychologist, *37*(2), 122. doi: 10.1037/0003-066X.37.2.122

Chen, C. J., & Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management: The social interaction perspective. *International Journal of Information Management*, *27*(2), 104-118. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2006.11.001

Chen, S., Chuang, Y., & Chen, P. (2012). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate. *Knowledge-Based Systems*, 31, 106-118. doi: 10.1016/j.knosys.2012.02.001

Dixon, N.M. (2000). *Common Knowledge: How Companies Thrive by Sharing What They Know*. Boston: Harvard Business Press.

Hu, W. W. (2010, November). Self-efficacy and individual knowledge sharing. Paper presented in *3rd International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering*. Kunming, China. doi: 10.1109/ICIII.2010.261

King, W. R. (2011). Knowledge sharing. In *Encyclopedia of Knowledge Management, Second Edition* (pp. 914-923). IGI Global.

Kohansal, M. A., Alimoradi, Z., & Bohloul, S. M. (2013). The impact of knowledge-sharing *mechanisms* on employee performance. *International Journal of Business Performance Management*, *14*(3), 293-306. doi: 10.1504/IJBPM.2013.054954

Lichvar, B.T (2011). *An Empirical Investigation of the Effect of Knowledge Sharing and* Encouragement *by Others in Predicting Computer Self-Efficacy and Use of Information Systems in the Workplace* (Doctoral dissertation). Retrieved from http://nsuworks.nova.edu/gscis_etd/214/

Master, D. (2013). *Knowledge sharing, job satisfaction, and self-efficacy among trainers from one California training and development organization: A case study* (Doctoral dissertation). Retrieved from https://goo.gl/hXzEBg

Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, *66*(4), 543-578. Retrieved from https://goo.gl/E646mZ

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, *51*(2), 663–671. doi: 10.2466/pr0.1982.51.2.663